



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA
(SUATU SURVEY PADA KARYAWAN BMT AL - ISHLAH BOBOS)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)
Pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Syekh Nurjati Cirebon



META MATHIYYATU SHOLIHAH

NIM : 06320120

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI
CIREBON
1434 H/ 2013 M**

IKHTISAR

Meta Mathiyyatu Sholihah : ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (SUATU SURVEY PADA KARYAWAN BMT AL- ISHLAH BOBOS)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen kunci dalam setiap perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang strategis berkenaan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga memperoleh nilai tambah bagi perusahaan. Beberapa kondisi yang harus terpenuhi dalam sebuah perusahaan untuk manajemen sumber daya manusia adalah budaya organisasi yang kuat yang dapat memperkuat manajemen sumber daya manusia, dan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada para karyawan agar mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Ishlah dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Ishlah.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Al-Ishlah yang berjumlah 20 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu 20 orang karyawan BMT Al-Ishlah.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, menyebar daftar pertanyaan (angket), dan studi dokumentasi. Model analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Pengujian hipotesis secara simultan maupun parsial menggunakan *software* SPSS versi 18.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ishlah. Variabel yang dominan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 73,7%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi dan kompensasi sebesar 73%. Sedangkan sisanya 26,3% dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



PENGESAHAN

Skripsi berjudul **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (SUATU SURVEY PADA KARYAWAN BMT AL- ISHLAH BOBOS)**, oleh Meta Mathiyyatu Sholihah NIM. 06320120, telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 11 Februari 2013.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program strata 1 pada Fakultas Syariah Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, 11 Februari 2013

Sidang Munaqosyah

Ketua,

Sekretaris,

Sri Rokhlinasari, SE. M.Si
NIP. 19730806 199903 2 002

Dr. Aan Jaelani, M.Ag
NIP. 19750601 200501 1 008

Anggota:

Penguji I,

Penguji II,

Dr. Achmad Kholiq, M. Ag
NIP. 19670208 199303 1 003

Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, M. Si
NIP. 19710801 200003 1 002

KATA PENGANTAR

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Puji Syukur selalu penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Rabb yang telah memberikan hidayah kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (SUATU SURVEY PADA BMT KARYAWAN AL - ISHLAH BOBOS)** dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabat dan umatnya yang senantiasa berada di jalan Allah.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis sampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Suami tersayang, atas keridhoan, keikhlasan serta do'a yang selalu terpanjatkan.
2. Orang tua, Mertua juga seluruh keluarga , yang selalu mendukung dan mendo'akan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Maksum Muchtar, MA, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
4. Bapak Dr. Achmad Kholiq, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

5. Ibu Sri Rokhlinasari, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
6. Bapak Toto Suharto, SE, M.Si, selaku pembimbing pertama yang telah banyak memberikan petunjuk serta bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Eef Saefullah, M.Ag, selaku pembimbing kedua yang telah memberikan petunjuk serta bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Para dosen Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
9. Karyawan Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
10. Bapak Dadan Perdana Selaku Manager BMT Al-Ishlah yang telah memberikan izin penelitian. Mba faikotusyaniah yang telah banyak membantu dalam penelitian dan juga seluruh karyawan BMT Al-Ishlah yang telah membantu kelancaran penelitian.
11. Teman-teman semua yang selalu memberi motivasi dan bantuan dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berucap terimakasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan motivasi serta bantuannya, serta berdo'a semoga Allah melipatgandakan pahala kebbaikannya, aamiin ya robbal 'alamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, diharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun guna peningkatan kualitas penulis dalam penulisan selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat. Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas kekurangan dan kesalahan dalam penulisan atau hal-hal yang lain dalam penulisan skripsi ini.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Cirebon, Januari 2013

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

IKHTISAR	i
PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS	iii
PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kerangka Berpikir	8
E. Hipotesis Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	10



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi	12
1. Pengertian Budaya Organisasi	12
2. Manfaat Budaya Organisasi	14
3. Karakteristik Budaya Organisasi	15
4. Fungsi Budaya Organisasi	16
B. Kompensasi	17
1. Pengertian Kompensasi	19
2. Tujuan Kompensasi	20
3. Fungsi Kompensasi	22
4. Jenis Kompensasi	23
5. Upah dalam Konsep Islam	26
C. Kinerja Karyawan	32
1. Pengertian Kinerja Karyawan	32
2. Penilaian Kinerja	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	39
1. Waktu Penelitian	39
2. Tempat Penelitian	39
B. Jenis Penelitian	39



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

C. Pendekatan Penelitian	39
D. Metode Penelitian	40
E. Operasional Variabel Penelitian	40
F. Populasi dan Sampel	43
G. Sumber Data	43
H. Teknik Pengumpulan Data	44
I. Pengolahan Data dan Analisis Data	45
1. Pengukuran Variabel Penelitian.....	45
2. Uji Validitas dan Realibilitas	46
3. Uji Hipotesis	48
4. Analisis Data.....	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
1. Sejarah Singkat BMT Al-Ishlah.....	51
2. Visi, Misi & Strategi	52
3. Problems and Opportunities.....	54
4. Competition	55
5. Key Issues	55
6. Karakteristik Responden.....	58
7. Pengujian Validitas dan Realibilitas	61

8. Analisi Deskripsi variabel..... 65

9. Pengujian Asumsi Klasik..... 70

10. Pembahasan 75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 85

B. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I

PENDAHULUN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan berhubungan dengan efesiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisai sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara dengan harapan apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan timbal balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan

dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Pada BMT Al-Ishlah Bobos penulis melihat adanya penurunan aset Karena terjadi fraud/mismanagement, aset yang pernah mencapai 400jt turun menjadi 200jt pada juli 06. Sejumlah kondisi yang harus dipenuhi untuk manajemen sumber daya manusia antara lain adalah budaya organisasi yang kuat yang memperkuat manajemen sumberdaya manusia, dan pemberian kompensasi atau penghargaan yang layak kepada karyawan agar mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, serta untuk mengikat karyawan agar tidak berpindah ke perusahaan lain.

Setiap anggota dari suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ia bergabung pada organisasi atau perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang merupakan salah satu alasan untuk bekerja, selain daripada itu seseorang yang telah bekerja akan merasa dihargai dan dihormati oleh masyarakat sekitarnya dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut pimpinan organisasi atau perusahaan dapat memberikan perhatian



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang diberikan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Pada BMT Al-Ishlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bagi sebagian karyawan sudah memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, tunjangan dan penghargaan. Gaji pokok yang diterima oleh karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos telah memenuhi standar upah minimum regional (UMR) kabupaten Cirebon. Pemberian gaji disesuaikan dengan lamanya kerja, jabatan dan profesionalitas. Tunjangan yang diberikan berupa penyediaan dana pensiun, asuransi, dan insentif-insentif lainnya.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, dalam hal ini budaya perusahaan yang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

melingkupinya. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Robbins menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Bagi perusahaan, budaya organisai merupakan identitas perusahaan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya yang berkaitan dengan bagaimana sikap dan perilaku serta cara berfikir karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan untuk bekerja guna mencapai tujuan.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam wilayah kajian tentang Majemen Sumber Daya Insani yang difokuskan pada

pengaruh budaya organisai dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif

c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah korelasi/assosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan saling mempengaruhi sejauh mana budaya organisasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Ishlah.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi ini antara lain :

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?



C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi akademi dan bagi perusahaan, yaitu:

a. Bagi Akademisi

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang budaya organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan dan menambah referensi bagi peneliti lain dimasa yang akan datang.

b. Bagi BMT Al-Ishlah Bobos.

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bahan masukan dan evaluasi bagi pihak manajemen BMT Al-Ishlah, dalam meningkatkan pengelolaan Sumber Daya Insani.



D. Kerangka Berfikir

Kepribadian organisasi yang juga disebut sebagai budaya organisasi harus diciptakan dan dipertahankan sehingga dapat membantu keefektifan organisasi. Sebuah organisasi dapat dikenali oleh masyarakat dari Budaya organisasinya. Menurut Robbins, budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.¹

Budaya organisasi harus dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan yang terjadi sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Menurut Mulyono “budaya harus dipahami dari sebuah artefak menjadi sebuah strategi, yaitu strategi untuk selamat dan menang dalam persaingan global.

Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku antar karyawan dalam penyesuaian tujuan perusahaan, dikarenakan terdapat nilai-nilai, pola perilaku dan praktek yang dianut secara umum. Budaya yang kuat juga berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan

¹ <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>



motivasi pada karyawan. Budaya organisasi dapat mengontrol dan menciptakan struktur bagi perusahaan berdasar atas nilai-nilai yang di yakini bersama tersebut.

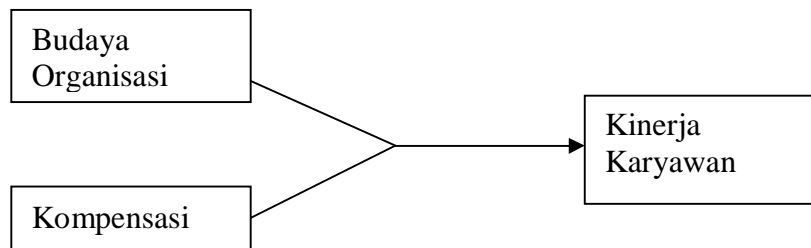
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.² Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan istilah yang saat ini sering dipergunakan dalam masyarakat dan organisasi baik swasta maupun pemerintah. Kinerja menggambarkan seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³

² Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.

³ Abdus Salam, *Manajemen Sumber Daya Insani*. (Cirebon: STAIN Press, 2008) h. 142





E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir di atas dapat dihipotesiskan : budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menerangkan tentang teori-teori yang menjelaskan mengenai permasalahan yang akan diteliti secara ringkas, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang populasi dan sampel, teknik analisa data.



BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil analisa data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran untuk penelitian mendatang.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. toha, dkk. 2008. *Metode Penelitian*. Edisi-2, cet-8. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi 2006 .*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakteik*. Edisi Revisi VI, (Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saefuddin.2003. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, M. Burhan. 2005. *Metodologi Pnelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Lainnya*. Edisi-1, Cet-3. Jakarta : Pusat Grafika.
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan : Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- P. Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ridwan dan Sunarto. 2007. Pengantar Statistik untuk Penelitian (Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis), Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, cet-7.
- S. Panggabean. Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salam, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN Press.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Singodimejo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sulistiayani Rosidah, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Irawati, Dwi. *Implementasi Nilai-nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi*: <http://re-sesearchingines.com/dwi0908.html>

Apriyono, Andi. Pengertian upah dalam konsep islam. Post 20 juni 2009. <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>

<http://edratna.wordpress.com/2006/11/20/perlukah-budaya-perusahaan.html>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>

http://carapandangku.blogspot.com/2011/07/uji-asumsi-klasik-dengan-spss-panduan_04.html

<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-linear-berganda.html>